

LEITFADEN

Lernkultur als Basis für Weiterbildungsinteresse

Eine konstruktive Lernkultur ist für Unternehmen von großer Bedeutung. Sie fördert die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, steigert die Innovationsfähigkeit und ermöglicht die Anpassung an sich verändernde Marktbedingungen.

Wichtige Grundlagen für eine Lernkultur sind:

- **Vertrauenskultur:** Schaffen Sie Offenheit für Neues und Veränderungen, indem Sie ein vertrauensvolles Miteinander aufbauen, Fehler als Chance begreifen und eventuelle Sorgen oder Zweifel ernst nehmen. Gestalten Sie Weiterbildung so, dass Freude und Leichtigkeit beim Lernen entstehen können, z. B. durch Erfahrungsaustausch, Netzworkebildung, Druckfreiheit, Selbstbestimmung des Lerntempos und Handlungsspielräume.
- **Chancengleichheit:** Geben Sie allen Mitarbeitenden, unabhängig von Alter und Qualifikationsniveau, die Möglichkeit, sich neue (auch digitale) Lerntechniken anzueignen.
- **Wissenstransfer:** Organisieren Sie einen systematischen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden. Bilden Sie dazu beispielsweise Lern tandems zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden. Gerade für neue Mitarbeitende bieten Mentoring-Programme eine gute Möglichkeit, sich im Unternehmen zu vernetzen und Zugang zu unternehmensspezifischem Wissen zu erhalten.
- **Aufgabenrotation:** Rotieren Sie die Aufgaben innerhalb eines Teams und schaffen Sie Anreize für neue Aufgaben und Lernmöglichkeiten. Durch die Übernahme nicht vertrauter Aufgaben können neue Kompetenzen und Fähigkeiten entwickelt werden. Außerdem hilft der Perspektivwechsel, Arbeitsabläufe ganzheitlich zu erfassen.
- **Individuelle Zielvereinbarungen:** Finden Sie gemeinsame Ziele und lassen Sie, wenn möglich, unterschiedliche Wege zur Zielerreichung zu. Vereinbaren Sie für jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin einen Entwicklungsplan in Bezug auf Fortbildungsangebote, Aufgaben- und Projektverantwortung und/oder Mentorentätigkeit unter Berücksichtigung der bisherigen Leistungen, individuellen Interessen und Ziele.

Eine etablierte Lernkultur kann eine wichtige Grundlage dafür sein, dass ältere Beschäftigte mehr Interesse an Weiterbildung zeigen und mehr Weiterbildungsangebote nutzen.